

Kepuasan Kerja Di Kalangan Guru Teknikal Di Empat Buah Sekolah Menengah Teknik Sekitar Johor Bahru

Ahmad Johari Bin Sihes & Mohamad Zuhairy Bin Shaari
Fakulti Pendidikan
Universiti Teknologi Malaysia

Abstrak: Tujuan utama kajian ini adalah untuk mengetahui tentang kepuasan kerja di kalangan guru-guru teknikal di empat buah sekolah menengah teknik di dalam Johor Bahru. Sebanyak 103 set soal selidik yang mengandungi 30 item tentang kepuasan kerja telah diedarkan kepada responden yang mengajar di Sekolah Menengah Teknik Johor Bahru, Sekolah Menengah Teknik Perdagangan, Sekolah Menengah Teknik Azizah dan Sekolah Menengah Teknik Tanjung Puteri. Skop kajian adalah difokuskan kepada faktor kepuasan kerja dari segi beban tugas, peluang kenaikan pangkat dan juga pendapatan. Data dianalisis dengan menggunakan *Statistical Packages For Social Science* (SPSS) versi 11.5 untuk mendapatkan hasil kajian dalam bentuk peratusan dan kekerapan. Keputusan analisis mendapati faktor peluang kenaikan pangkat berada pada tahap tinggi dalam mempengaruhi kepuasan kerja di kalangan responden. Manakala faktor beban tugas dan pendapatan adalah pada tahap sederhana. Di akhir kajian ini, dikemukakan beberapa cadangan yang sesuai untuk meningkatkan kepuasan kerja di kalangan guru-guru teknikal.

Abstract: The aims of this research is to study job satisfaction among technical teachers in four technical school of Johore Bahru. 103 sets of questionnaire which containing 30 items were distributed among respondents at Sekolah Menengah Teknik Johor Bahru, Sekolah Menengah Teknik Perdagangan, Sekolah Menengah Teknik Azizah and Sekolah Menengah Teknik Tanjung Puteri. The scope of this study was focused on the factors of job satisfaction in term of workload, prospect for promotion and income. Data were analyzed by using Statistical Packages For Social Science (SPSS) version 11.5 for obtain percentage and frequency. The findings revealed that the prospect for promotion factor were at high level to influent the job satisfaction among the respondents. Whereas workload and income were only average in percentage. At the end of this study, there are several recommendations are presented to increase the level of job satisfaction among technical teachers.

Katakunci: guru-guru teknikal, kepuasan kerja

Pengenalan

Di antara faktor yang menyumbang terhadap keberkesanan kualiti kerja guru-guru adalah dari segi kepuasan bekerja. Kepuasan bekerja amat diperlukan dan seandainya segala keperluan dapat dipenuhi, individu akan berasa selesa dengan tugas yang diberi sekaligus meningkatkan motivasi guru-guru memberi yang terbaik serta berkesan. Menurut Nor Azizah Mohd Salleh (1984), aspek-aspek kepuasan bekerja oleh guru di Semenanjung Malaysia adalah :

- i. Keronokan mengajar.
- ii. Kepuasan dengan pencapaian akademik pelajar.
- iii. Penghargaan pihak sekolah.
- iv. Peluang cuti belajar.

Kepuasan bekerja adalah aspek penting yang ingin dicapai oleh setiap individu yang menceburi mana-mana bidang pekerjaan. Ia menjadi satu naluri dalam diri untuk memperlihatkan kesungguhan bekerja, sikap individu dan komitmen yang dicurahkan untuk menjalankan sesuatu tugas. Kepuasan bekerja boleh

dikaitkan dengan sikap seseorang menjalankan sesuatu pekerjaan. Sikap yang dimaksudkan di sini adalah seperti keseronokan seseorang terhadap pekerjaannya, setakat mana seseorang itu ingin kekal di dalam pekerjaannya, setakat mana pekerjaan itu dapat memenuhi keinginannya dan adakah pekerjaan tersebut memberi kebanggaan melalui kejayaan dan kemajuan organisasinya.

Penyataan Masalah

Secara amnya, kepuasan bekerja amat sukar untuk dijelaskan dengan tepat dalam semua bidang pekerjaan kerana ia mempunyai pengertian yang sangat subjektif. Ini adalah kerana setiap orang akan memperolehi kepuasan hanya dengan cara yang berbeza.

Menurut Azarudin (2004), kebanyakan guru yang terlibat dalam pengurusan bengkel mempunyai beban tugas seperti guru-guru yang lain seperti memegang jawatan sebagai guru tingkatan, panitia subjek, penasihat ko-kurikulum dan sebagainya di sekolah. Selain dari dibebani tugas mengajar harian, guru bengkel ini berdepan dengan beban mengurus bengkel pula. Segala peralatan, inventori dan penyimpanan bahan malah kebersihan bengkel dipertanggungjawabkan kepada guru. Secara tidak langsung, bebanan tugas yang terpaksa dipikul oleh seseorang akan memberi kesan terhadap kepuasan bekerjanya.

Kenaikan pangkat merupakan peluang untuk individu mencapai tahap kedudukan yang lebih baik dan dapat menguatkan status individu. Kenaikan pangkat juga satu cara penghargaan yang diberikan kepada pekerja untuk mengiktiraf kerja-kerja yang dilakukan oleh seseorang. Ini menunjukkan seseorang itu akan berasa berpuas hati terhadap apa yang didapatinya dan akan meningkatkan lagi keazamannya untuk mencapai kejayaan yang lebih cemerlang (Abdul Rahman, 1997).

Selain itu, menurut Ahmad Shukran (1997), pekerja juga mengharapkan dapat memperolehi hasil kerja yang cukup untuk membiayai segala keperluan hidupnya. Setidak-tidaknya, pendapatan yang diterima adalah sesuai dengan tenaga dan pengorbanan yang telah diusahakan olehnya. Ini adalah kerana masalah kewangan selalunya bertindakbalas secara langsung dengan kepuasan kerja individu.

Oleh yang demikian, kajian ini dijalankan untuk melihat tahap kepuasan bekerja di kalangan guru-guru teknikal di Sekolah Menengah Teknik sekitar Johor Bahru.

Objektif Kajian

Kajian ini dijalankan adalah bertujuan untuk :

- 1 Mengetahui sejauhmana tahap faktor bebanan tugas dalam mempengaruhi kepuasan bekerja di kalangan guru-guru teknikal daerah Johor Bahru.
- 2 Mengetahui sejauhmana tahap faktor peluang kenaikan pangkat mempengaruhi kepuasan bekerja di kalangan guru-guru teknikal daerah Johor Bahru.
- 3 Mengetahui sejauhmana tahap faktor pendapatan dalam mempengaruhi kepuasan bekerja di kalangan guru-guru teknikal daerah Johor Bahru.

Kepentingan Kajian

Kajian ini memberikan gambaran tentang keadaan profesion perguruan dewasa ini. Pentadbiran dan pendidik wajar mengetahui perkembangan ikhtisas dan keadaan guru-guru di sekolah, kerana guru adalah model kepada organisasi pendidikan. Guru yang seronok mengajar dan berdedikasi akan menguntungkan pelajar dan mempertingkatkan mutu pendidikan negara.

Hasil daripada kajian ini, penyelidik berharap ia dapat memberi manfaat kepada pihak-pihak yang memerlukannya, terutama dalam membantu pihak Kementerian Pelajaran Malaysia, Jabatan Pendidikan Teknikal dan Vokasional dan pentadbiran sekolah dalam membuat penilaian dan perancangan supaya dapat menyediakan suasana pengajaran yang dapat memberi kepuasan kepada semua guru teknikal. Dengan itu, ia membolehkan pemimpin pendidikan dalam Kementerian Pelajaran Malaysia dan Jabatan Pendidikan Teknikal dan Vokasional mengetahui status perkembangan profesion guru-guru teknikal dan keadaan mereka. Seterusnya dapat menganjurkan kursus yang lebih berkesan untuk meningkatkan profesion perguruan yang selaras dengan matlamat pendidikan menjelang Wawasan 2020.

Selain itu, penyelidik juga berharap, kajian ini dapat memberikan kesedaran kepada pihak pengurusan sekolah untuk memahami masalah dan tanggungjawab guru demi meningkatkan kualiti pengajaran dan taraf pendidikan dalam negara. Serta dapat digunakan oleh pihak sekolah untuk melihat segala kemudahan yang disediakan oleh pihak sekolah dapat memberi kepuasan kepada guru-guru teknikal mengajar mata pelajaran tersebut.

Batasan Kajian

Dalam kajian ini, penyelidik membataskan kajian agar tidak terlalu luas di samping memudahkan untuk dianalisa. Kajian ini hanya tertumpu kepada guru-guru yang mempunyai kelulusan dalam bidang teknikal sahaja. Responden dalam kajian ini adalah terdiri daripada guru-guru teknikal yang sedang berkhidmat di Sekolah Menengah Teknik dalam daerah Johor Bahru. Kajian ini adalah bertujuan untuk mengenalpasti tahap kepuasan bekerja di kalangan guru-guru teknikal di sekolah menengah teknik dalam daerah Johor Bahru. Kajian ini juga adalah untuk mengenalpasti strategi meningkatkan kepuasan kerja guru-guru teknikal semasa waktu persekolahan di Sekolah Menengah Teknik sekitar Johor Bahru.

Metodologi

Persempelan dan Responden

Persempelan adalah merupakan pengambilan sebahagian daripada sesuatu populasi. Ia merupakan kaedah yang baik untuk mengurangkan kos dan menggambarkan seluruh populasi. Sebagaimana yang diketahui, sampel adalah sumber untuk mendapatkan data.

Bagi tujuan kajian ini, sampel dipilih dari kalangan guru-guru teknikal yang mengajar di sekolah ini. Mereka terdiri dari pelbagai bidang di antaranya seperti Kejuruteraan Jentera, Kejuruteraan Elektrik dan Elektronik, Kejuruteraan Awam, Automotif, Binaan Bangunan, Amalan Bengkel Mesin, Penyamanan dan Penyejukan Udara serta Kimpalan dan Fabrikasi Logam. Dalam kajian ini penyelidik menggunakan keseluruhan populasi guru-guru teknikal yang ada di sekolah ini iaitu seramai 103 orang.

Instrumen Kajian

Instrumen yang digunakan dalam kajian ini adalah berbentuk borang soal selidik, yang akan diedarkan kepada responden untuk mendapatkan maklumbalas, yang mana ianya merangkumi beberapa item. Menurut Mohd Najib (1999), soal selidik merupakan satu cara paling mudah untuk memperolehi maklumat. Soal selidik mempunyai beberapa kebaikan dibandingkan dengan cara-cara lain dalam usaha penyelidik mendapatkan maklumat kualitatif dan kuantitatif. Di antaranya ialah maklumat dan data-data dari responden dapat diperolehi secara terus daripada responden. Selain itu ianya lebih cepat serta menjimatkan masa dan perbelanjaan.

Arahan dan soalan yang diberi dalam soal selidik adalah piawai dan serupa kepada semua responden yang dikaji. Responden dapat bertindak balas terhadap rangsangan soalan yang piawai dengan lebih berkesan.

Ini dapat meningkatkan lagi ketepatan dan kebenaran gerak balas responden terhadap rangsangan soalan yang diedarkan.

Di samping itu, responden juga lebih mudah dan berani untuk memberi tindak balas terhadap aspek yang dikaji (Majid Konting, 1994). Dalam kajian ini penyelidik telah menggunakan soal selidik yang berdasarkan skala likert dengan menggunakan Skala Lima Mata. Penggunaan skala lima mata adalah kerana sebab-sebab berikut :

- i. Soal selidik lebih mudah ditadbir setelah dibina dengan baik.
- ii. Lebih mudah untuk mendapatkan data yang banyak.
- iii. Maklumat yang diperolehi daripada responden mudah dianalisa.
- iv. Soal selidik lebih menjimatkan masa, tenaga dan kos.
- v. Responden lebih mudah dan berani untuk memberi tindak balas terhadap aspek yang dikaji.

Borang soal selidik mengandungi dua bahagian iaitu A dan B. Bahagian A menggunakan skala di mana soalan perlu ditanda ($\sqrt{}$) oleh responden berkaitan latar belakang mereka. Bahagian B pula, soalan berkaitan faktor-faktor yang mempengaruhi tahap kepuasan kerja di kalangan guru teknikal di Sekolah Menengah Teknik sekitar Johor Bahru. Skala yang digunakan untuk mengukur pemarkahan bahagian B bagi kajian ini ialah menggunakan kaedah skala likert 5 mata.

Kajian Rintis

Kajian rintis terhadap soalan kajian dilakukan terlebih dahulu untuk menguji kesahan soalan. Menurut Mohd Najib (1999), kajian rintis diadakan sebelum pentadbiran sebenar menggunakan sampel yang mempunyai ciri-ciri yang sama dengan populasi yang hendak diuji.

Penyelidik telah menjalankan kajian rintis ke atas 10 sampel yang dipilih secara rawak. Sampel untuk kajian rintis ini adalah terdiri daripada guru-guru Program Khas Pensiswazahan Guru (PKPG) yang mengambil Kursus Kemahiran Hidup, Tahun 3 di Universiti Teknologi Malaysia. Pekali kebolehpercayaan bagi kajian rintis ini diuji dengan menggunakan kaedah Alpha Cronbach. Kaedah Alpha Cronbach merupakan satu cara mengukur kebolehpercayaan soal selidik ke atas satu ujian. (Azizi et.al, 2006).

Hasil daripada kajian rintis yang dijalankan mendapati bahawa nilai alpha yang diperolehi adalah 0.86. Nilai Alpha Cronbach yang diperolehi adalah seperti berikut:

Jadual 1: Nilai Alpha bagi kajian rintis

BIL	PERSOALAN KAJIAN	NILAI ALPHA
1	Adakah faktor peluang kenaikan pangkat sekolah mempengaruhi tahap kepuasan bekerja di kalangan guru-guru teknikal ?	0.84
2	Adakah faktor gaji yang diterima mempengaruhi tahap kepuasan bekerja di kalangan guru-guru teknikal?	0.86
3	Adakah faktor bebanan kerja mempengaruhi tahap kepuasan bekerja di kalangan guru-guru teknikal?	0.88

Menurut Mohd. Najib (1999), jika nilai alpha yang diperolehi adalah di antara 0.6 hingga 0.7, ia boleh diterima. Walau bagaimanapun, jika nilai yang diperolehi melebihi 0.8, ianya adalah sangat baik. Ini menunjukkan bahawa instrumen soal selidik adalah mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi dan akan diteruskan untuk kajian sebenar.

Keputusan

Setelah kesemua persoalan kajian dianalisis, pengkaji dapat merumuskan dapatan kajian seperti yang ditunjukkan dalam jadual di bawah.

Jadual 2: Keputusan Keseluruhan Bagi Setiap Aspek Kajian Dalam Purata Peratusan

Persoalan Kajian	Aspek	Purata Peratusan (%)			Min	Tahap
		TS	TP	S		
1	Bebanan kerja	29.1	13.4	57.4	3.36	Sederhana
2	Peluang kenaikan pangkat	13.3	16.1	70.7	3.76	Tinggi
3	Pendapatan yang diterima	15.5	19.5	65.1	3.67	Sederhana

Jadual di atas menunjukkan dapatan dibuat secara keseluruhan untuk setiap persoalan kajian. Untuk persoalan kajian yang pertama, responden yang bersetuju terhadap kepuasan kerja guru-guru berdasarkan bebanan kerja adalah pada tahap sederhana. Berdasarkan kepada jumlah purata peratusan untuk persoalan kajian yang pertama, 57.4% responden bersetuju faktor bebanan kerja mempengaruhi kepuasan dalam bekerja. Manakala 29.1% responden pula menyatakan tidak setuju dan 13.4% responden pula tidak pasti.

Bagi persoalan kajian kedua pula, responden yang bersetuju terhadap kepuasan kerja guru-guru berdasarkan peluang kenaikan adalah pada tahap tinggi. Merujuk kepada jumlah purata peratusan untuk persoalan kajian yang kedua, didapati 70.7% responden bersetuju. Manakala 13.3% responden pula menyatakan tidak setuju dan 16.1% responden pula tidak pasti. Ini menunjukkan perkaitan yang kuat di antara peluang kenaikan pangkat dengan kepuasan bekerja itu sendiri.

Manakala untuk persoalan kajian yang terakhir pula, responden yang bersetuju terhadap kepuasan kerja guru-guru berdasarkan faktor pendapatan yang diterima adalah pada tahap sederhana. Berdasarkan kepada jumlah purata peratusan untuk persoalan kajian yang ketiga, didapati 65.1% responden bersetuju faktor pendapatan dapat memberikan mereka kepuasan dalam bekerja. Manakala 15.5% responden pula menyatakan tidak setuju dan 19.5% responden pula tidak pasti.

Perbincangan

Faktor Beban Tugas Dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja Di Kalangan Guru-guru Teknikal

Dalam kajian ini, faktor beban tugas adalah perkara pertama yang ingin dikaji oleh pengkaji untuk melihat hubungkaitnya dengan kepuasan kerja. Terdapat 13 item dalam soal selidik yang menyentuh tentang beban tugas di kalangan guru-guru teknikal.

Secara keseluruhannya responden menyatakan setuju tentang beban tugas yang dipikul mempengaruhi kepuasan bekerja. Daripada purata peratusan untuk persoalan kajian yang pertama, sebanyak 57.4%

responden menyatakan setuju, 29.1% responden menyatakan tidak bersetuju, manakala 13.4% responden lagi menyatakan tidak pasti. Untuk nilai min pula, keseluruhan bagi persoalan kajian yang pertama ini adalah sebanyak 3.36. Dalam kata lain, keseluruhan bagi persoalan kajian ini adalah pada tahap sederhana sahaja.

Daripada keseluruhan item yang dikemukakan, didapati nilai min yang terendah adalah pada item 5 iaitu 2.95 di mana responden yang bersetuju dengan kenyataan tidak mempunyai masa yang cukup untuk menyiapkan rekod rancangan pengajaran harian. Dari item ini, seramai 41.7% responden bersetuju, 45.6% tidak bersetuju dan hanya 13% sahaja yang bersetuju. Oleh yang demikian, kebanyakan guru-guru mempunyai masa untuk menyiapkan rekod pengajaran dan tidak merasakan ia suatu yang sangat membebankan.

Berdasarkan kepada darjah penilaian terhadap responden melalui peratusan dan min, nilai min yang diperolehi adalah pada tahap sederhana sahaja. Walau bagaimanapun, terdapat juga item yang memperolehi skor peratusan mencapai tahap tinggi iaitu item 7 iaitu 70.9%. Tambahan juga, ada item-item yang hampir mencapai tahap tinggi seperti item 3 dan item 4.

Menurut Ee Ah Meng (1997), kebanyakan pekerjaan profesional memerlukan tugas perkeranian. Begitu juga halnya dengan profesion perguruan yang menyebabkan seseorang guru terpaksa melakukan kerja-kerja perkeranian seperti mengisi kad penyata kemajuan pelajar, mengisi borang pinjaman buku teks dan rekod persekolahan murid. Daripada kajian yang telah dilakukan, didapati lebih separuh daripada responden menyatakan kerja-kerja perkeranian akan membebankan tugas mereka. Hal ini dapat dilihat pada item yang pertama dan item 2. Dalam kedua-dua item tersebut, peratusan yang diperolehi adalah sebanyak 57.3% dan 59.2%.

Tugas utama seorang guru adalah mengajar dan mendidik pelajar. Namun begitu, terdapat sesetengah guru yang terpaksa mengabaikan tugas pengajaran dalam bilik darjah akibat ditugaskan dengan jawatan penting di sekolah. Dalam item 10 dan 11, didapati lebih separuh daripada responden menyatakan bahawa jawatan yang disandang membebankan tugas sebagai seorang guru. Jika guru-guru diberikan tugas-tugas tambahan selain daripada tugas rasmi iaitu mengajar, ia akan mempengaruhi kepuasan bekerja kerana beban yang telah dipikul selama ini ditambahkan lagi dengan tugas-tugas berat yang lain pula. Ini bertepatan dengan kajian yang dijalankan oleh Nor Azizah (1998), yang mengatakan kepuasan kerja guru-guru mempunyai hubungkait yang rapat dengan beban tugas yang dipikul.

Faktor Peluang Kenaikan Pangkat Dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja Di Kalangan Guru-guru Teknikal

Dalam kajian ini, pengkaji juga ingin mengkaji faktor peluang kenaikan pangkat dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Melalui persoalan kajian ini, pengkaji telah mengemukakan 9 item dalam soal selidik yang berkaitan tentang peluang kenaikan pangkat di kalangan guru-guru teknikal.

Didapati peratusan keseluruhan responden yang mengatakan setuju dengan faktor peluang kenaikan pangkat dalam mempengaruhi kepuasan bekerja adalah agak tinggi di mana 70.7% mengatakan setuju, 13.3% responden mengatakan tidak bersetuju dan 16.1% pula mengatakan tidak bersetuju. Melalui jadual ini juga, didapati nilai min adalah 3.76 iaitu pada tahap tinggi.

Terdapat tiga item di dalam persoalan kajian ini yang mencatatkan peratusan dan nilai min yang tinggi. Tiga item yang dimaksudkan adalah item 15, item 16 dan item 17. Peratusan yang dicatat oleh ketiga-tiga item ini melebihi 80%. Sebagai makluman, item-item ini adalah berkaitan Penilaian Tahap Kecekapan (PTK) yang berkait rapat tentang peluang kenaikan pangkat. Lebih tepat lagi, ia melibatkan proses pengukuran dan penilaian seseorang guru untuk dipertimbangkan bagi menikmati kenaikan pangkat.

Sebagaimana yang telah dinyatakan dalam bab sebelum ini, sekiranya responden memberi jawapan bersetuju bermakna ia mempunyai persepsi negatif dan sekiranya tidak bersetuju ia adalah persepsi positif. Oleh yang demikian, dapatan yang diperolehi menunjukkan ketidakpuasan responden tentang peluang kenaikan pangkat melalui sistem yang diamalkan.

Menurut Abdullah dan Ainon (2008), ganjaran yang diterima membolehkan memotivasikan seseorang pekerja dan seterusnya akan menyebabkan pekerja tersebut merasa puas dengan usaha yang telah dilakukan. Ganjaran pula tidak terbatas kepada pemberian dalam bentuk wang sahaja. Ganjaran juga boleh diberikan dalam bentuk kerja. Salah satu yang termasuk dalam ganjaran kerja sebagaimana yang dinyatakan adalah peluang kenaikan pangkat. Justeru, tidak hairanlah jika dapatan yang diperolehi adalah sedemikian rupa kerana peluang kenaikan pangkat dan kepuasan kerja mempunyai hubungkait yang rapat di antara satu sama lain.

Hasil daripada keseluruhan dapatan kajian, ia adalah bertepatan sekali dengan kajian yang dijalankan oleh Rosdan (1999) yang mengatakan responden memerlukan peluang kenaikan pangkat dalam kerjaya mereka.

Faktor Pendapatan Yang Diterima Dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja Di Kalangan Guru-guru Teknikal

Salah satu faktor yang mendatangkan ketidakpuasan bekerja di kalangan responden adalah berkaitan dengan pendapatan yang diterima. Kepuasan dan pendapatan akan dapat dilihat oleh individu sebagai fungsi upah yang diterima bersesuaian dengan input dan output individu itu jika dibandingkan dengan orang lain.

Dalam dapatan persoalan kajian ketiga seperti yang dinyatakan di dalam jadual 4.13 (muka surat 56), didapati 65.1% responden bersetuju bahawa faktor pendapatan yang diterima sekarang mempengaruhi kepuasan bekerja, manakala 15.5% lagi mengatakan tidak bersetuju dan 19.5% tidak pasti.

Item 26 mempunyai nilai min yang tertinggi iaitu 4.07 dimana responden bersetuju bahawa elaun khas perlu diberikan kepada guru-guru teknikal berdasarkan beban kerja yang ditanggung. Pada item ini, seramai 81.4% responden bersetuju, 5.8% tidak bersetuju manakala selebihnya 12.6% tidak pasti. Berdasarkan kepada beban yang dipikul, kebanyakan responden kurang berpuashati dengan situasi sekarang di mana bidang teknikal tidak memperolehi elaun khas seperti yang diterima oleh guru-guru yang mengajar matapelajaran Matematik dan Sains dalam Bahasa Inggeris. Padahal, tugas seorang guru teknikal tidak hanya tertumpu di kelas sahaja, malah mereka juga terpaksa mempersiapkan bengkel dengan segala peralatan untuk aktiviti amali pelajar.

Oleh yang demikian, dapatan ini adalah selari dengan hasil yang diperolehi oleh Norhanim (1994), apabila seseorang guru yang bertungkus-lumus untuk menunjukkan dan mempertingkatkan prestasi yang terbaik, tetapi masih tidak dipertimbangkan untuk menikmati gaji yang selaras dengan prestasinya, maka kejatuhan dari prestasi yang sebenar boleh berlaku.

Hal ini diperkuatkan lagi dengan pendapat Abdullah dan Ainon (2008), yang mengatakan pendapatan yang dilihat sebagai satu ganjaran yang diterima oleh seseorang pekerja hasil usahanya, adalah merupakan satu cara menggalakkan pekerja itu supaya terus mahu melakukan sehingga timbul minat dan keseronokan dalam dirinya.

Hasil dapatan kajian ini juga mendapati, lebih 60% responden menyatakan Elaun Sara Hidup (COLA) masih rendah untuk menampung kos kehidupan di mana mereka bertugas sekarang. Menurut Pekeliling Perkhidmatan Bil. 6 Tahun 2007, pegawai yang berkhidmat di kawasan A seperti Kuala Lumpur, Shah

Alam dan Johor Bahru layak menerima RM300 sebulan. Namun begitu, bagi kebanyakan responden jumlah tersebut masih tidak mencukupi untuk menampung kos kehidupan sekarang memandangkan kebanyakan harga barang dan perkhidmatan mulai naik.

Menurut Ahmad Shukran (1997), setiap pekerja akan mengharapkan yang perolehan daripada hasil kerja mereka cukup bagi membiayai keperluan hidupnya. Setidak-tidaknya, pendapatan yang diterima adalah sesuai dengan pengorbanan yang telah diusahakan olehnya.

Rumusan

Kepuasan bekerja merupakan suatu perkara yang penting dalam kehidupan seorang pekerja tidak kira dalam apa juga bidang yang diceburi. Ini kerana kepuasan bekerja lazimnya dikaitkan dengan motivasi seseorang untuk melaksanakan amanah yang di beri. Individu yang tidak mempunyai motivasi sering kali gagal melaksanakan tugas dengan sempurna.

Daripada perbincangan, penyelidik merumuskan beban tugas merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi kepuasan bekerja di kalangan guru-guru teknikal. Tugas seorang guru teknikal bukan sahaja melibatkan aktiviti pengajaran dan pembelajaran di dalam kelas sahaja, malah ia melangkau jauh dengan penggunaan bengkel, alatan dan mesin yang memerlukan tahap pengawasan tinggi dari segi keselamatan. Tidak cukup dengan itu, persediaan untuk pengajaran di dalam bengkel atau makmal tidak boleh dibuat sekadar cukup makan sahaja. Sekiranya dibuat ala kadar sahaja, dikhuatiri objektif pengajaran tidak tercapai atau menyeluruh kepada semua pelajar. Oleh yang demikian, seorang guru teknikal yang terlibat menggunakan bengkel semasa sesi pengajaran terpaksa melakukan persediaan secukupnya. Walhal, guru-guru teknikal ini tidak disediakan pembantu makmal seperti guru yang mengajar matapelajaran sains. Di sini dapat kita lihat betapa berat dan besarnya peranan seorang guru teknikal dalam usaha melahirkan modal insan. Ini tidak masuk lagi tugasan yang lain yang terpaksa dilakukan oleh seorang guru teknikal yang boleh menambah beban yang sedia ada.

Selain itu, faktor peluang kenaikan pangkat juga memainkan peranan penting dalam mempengaruhi kepuasan bekerja di kalangan guru-guru teknikal. Dengan wujudnya peluang kenaikan pangkat, ia akan menjadi satu motivasi kepada seseorang pekerja untuk menjalankan tugas dengan lebih baik. Dengan peluang kenaikan pangkat yang terhad, secara tidak langsung ia akan melemahkan semangat seseorang untuk bekerja dengan lebih baik. Menurut Abdullah dan Ainon (2008), motivasi seseorang pekerja didorong dengan persoalan apa yang akan diperolehi selepas ia melaksanakan sesuatu tugas. Dalam konteks perbincangan ini, peluang kenaikan pangkat adalah objektif yang ingin dicapai dan ia akan mencetuskan motivasi seseorang pekerja untuk mencapainya. Dengan tercapai apa yang dihasratkan, maka akan lahirlah rasa puas hati dengan apa yang telah diusahakan.

Faktor pendapatan yang diterima juga memainkan peranan penting dalam mempengaruhi kepuasan bekerja. Walaupun kepuasan berdasarkan kepada pendapatan yang diterima sukar diukur namun sekurang-kurangnya pendapatan yang diterima dapat menampung kos kehidupan seseorang pekerja. Di samping itu, jumlah pendapatan yang diterima hendaklah setimpal dengan beban tugas yang dipikul, risiko yang terpaksa ditanggung dan kepayahan dari segi melaksanakannya.

Dapatan daripada ketiga-tiga persoalan kajian juga mendapati, faktor peluang kenaikan pangkat merupakan dapatan yang mencatatkan tahap yang tertinggi di mana min yang diperolehi adalah pada 3.67. Oleh yang demikian, menerusi kajian ini faktor peluang kenaikan pangkat seharusnya diberikan keutamaan dan perhatian yang lebih berbanding faktor-faktor yang lain. Daripada dapatan kajian melalui borang selidik bahagian A, didapati bahawa 82.5% guru-guru yang berkhidmat di sekolah yang terlibat mempunyai tempoh pengalaman mengajar lebih daripada 5 tahun. Lazimnya, guru yang telah lama berkhidmat jumlah pendapatan yang diperolehi jauh lebih tinggi daripada guru-guru yang baru

berkhidmat. Hal ini disokong dengan dapatan di dalam bahagian A, iaitu 75.7% guru-guru yang terlibat dalam kajian ini mempunyai pendapatan melebihi RM2000 sebulan.

Pengkaji berpendapat, sekiranya kajian yang sama dijalankan kepada responden yang mempunyai latar belakang yang berbeza dari segi pengalaman dan pendapatan yang diperolehi, dijangkakan dapatan yang akan diperolehi akan berubah. Walau bagaimanapun, dalam kajian ini faktor yang peluang kenaikan pangkat menjadi keutamaan kepada responden memandang majoriti daripada mereka telah berkhidmat melebihi 5 tahun. Selain itu, didapati juga item berkaitan Penilaian Tahap Kecekapan (PTK) menggambarkan ketidakpuasan responden terhadap perjalanannya.

Secara keseluruhannya, kepuasan bekerja boleh mempengaruhi prestasi kerja di kalangan pekerja termasuk guru-guru teknikal. Tanpa pemerhatian yang khusus daripada pihak yang berkenaan, ia akan menjadi masalah dalam sistem pentadbiran. Sekiranya perkara ini dipandang ringan, ianya kelak akan mengundang kerugian kepada pelajar, pentadbiran sekolah dan seterusnya kepada negara.

Rujukan

- Abd. Rahman (1997). *Satu Tinjauan Kepuasan Kerja Di Kalangan Guru-Guru Di Pengakalan TLDM Lumut*. Universiti Teknologi Malaysia : Projek Sarjana Muda.
- Abdullah Hassan dan Ainon Mohd. (2008). *Panduan Menggunakan Teori Motivasi Di Tempat Kerja*. Kuala Lumpur : PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.
- Abdillah Royo (2008). *Industri dan Pendidikan Teknikal dan Vokasional*. Universiti Teknologi Malaysia: Modul Pengajaran.
- Adams, J.S. (1965). *Injustice In Social Exchange*. New York : McGraw-Hill.
- Ahmad Shukran (1997). *Kepuasan Kerja Guru Agama Di Sekolah Menengah Daerah Pekan dan Rompin, Pahang Darul Makmur*. Universiti Malaysia Sarawak : Projek Sarjana Muda.
- Awalluddin (1998). *Satu Tinjauan Mengenai Kepuasan Kerja Di Kalangan Guru-Guru Kemahiran Hidup*. Universiti Teknologi Malaysia: Projek Sarjana Muda.
- Azarudin (2004). *Beban Tugas Guru Bengkel Dalam Pengurusan Bengkel Di Lima Buah Sekolah Menengah Teknik Di Negeri Sembilan*. Universiti Teknologi Malaysia : Projek Sarjana Muda.
- Azizi et.al (2006). *Menguasai Penyelidikan Dalam Pendidikan*. Kuala Lumpur : PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.
- Baharom Ahmad (1998). *Hubungan Kepuasan Kerja Guru-guru Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg di Sebuah Sekolah Menengah Dalam Daerah Kota Tinggi*. UTM : Tesis Sarjana Muda.
- Cooper, C.L & Marshall, J (1976). Occupational Source of Stress. A review of The Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental Ill Health. *Journal Occupational Psychology*. 49 : 11-28.
- Cox T (1978). *Stress*. London : Mc Millan.
- Downtown, D. (1987). *Primary Head Teachers – Sources of Stress and Way of Coping With It Head Teachers Review*. New York : Mc Graw – Hill Book Co.

Dugaan Guru Dahulu Tidak Sehebat Sekarang. (2003, 28 Januari). Utusan Malaysia.

Ee, Ah Meng (1996). *Psikologi Pendidikan 1 : Psikologi Perkembangan* . Shah Alam : Fajar Bakti Sdn. Bhd.

Ee, Ah Meng (199). *Pendidikan Di Malaysia II Semester V* . Shah Alam : Fajar Bakti Sdn. Bhd.

Edward, D.C (1999). *Motivation and Emotion*. Calif : SAGE Publications.

Halijah Mohd Yasin (1999). *Kepuasan Bekerja Di Kalangan Pensyarah Kolej Islam YPJ. Satu Tinjauan*. Universiti Teknologi Malaysia : Tesis Sarjana.

Herzberg, F. (1974). *Work and The Nature Of Man*. New York : Granada Publishing Ltd.

Ishak Mad Shah (2002). *Pengenalan Psikologi Industri Dan Organisasi Jilid I*. Skudai : Penerbit UTM.

Ishak Mad Shah (2004). *Pengenalan Psikologi Industri Dan Organisasi Jilid II*. Skudai : Penerbit UTM.